



君宇企業股份有限公司

2025
永續報告書
Sustainability Report

目錄

前言

總經理的話	01
關於報告書	02
重大主題與利害關係人溝通	03

1 永續經營

1.1 公司簡介	09
1.2 永續承諾及政策	11
1.3 產品品質及技術	13

2 誠信治理

2.1 公司治理與治理團隊	16
2.2 誠信經營	17
2.3 法規遵循	18
2.4 供應商管理	19
2.5 客戶服務	21
2.6 行銷與標示	22

3 綠色環境

3.1 廢棄物管理	23
3.2 溫室氣體排放	25
3.3 原物料	27

4 共好社會

4.1 員工概況	28
4.2 勞雇關係	30
4.3 職業安全衛生	33
4.4 友善工作環境	34
4.5 公益參與	35

總經理的話

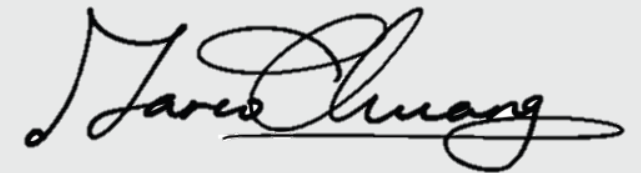
各位夥伴、客戶與合作夥伴大家好：

2025 年，面對全球市場與產業環境快速變化，我們持續秉持「誠信、創新、韌性與責任」的核心精神穩健前行。從產品研發、生產製造到品牌經營，我們深信企業的成長，不僅來自技術與市場，更來自對環境、社會與治理的長期承諾。

今年，我們持續投入製程優化與節能減碳，推動更高效率的生產模式，同時強化員工安全、人才培育與供應鏈合作，朝向永續經營的目標穩步邁進。作為深耕台灣的製造與品牌企業，我們也將持續以創新與品質，提升台灣製造的國際價值。

未來，我們將持續以務實態度推動 ESG，讓企業在成長的同時，也能為社會與環境創造更多正向影響。

君宇企業 總經理 Marco Chuang



關於報告書

君宇企業股份有限公司（下稱「君宇」、「本公司」、「我們」）為追求企業永續經營並提升資訊透明度，自願發行2025年永續報告書（下稱本報告書），我們透過發行本報告書向利害關係人說明在永續經營的目標下，君宇持續在公司治理、環境保護與職業安全措施以及社會公益等面向所作的措施及績效。

報告書編制依循標準

本報告書架構參考GRI協會於2021年公佈之通用準則2021(Universal Standards 2021)，作為主要揭露架構。

報告書揭露期間與發行日期

本公司為獨資中小型企業，無公開揭露之財務報告。自2025年起每年定期發布永續報告書，本報告書此為本公司編製之第二本永續報告書，所揭露資訊涵蓋期間為2025年1月至2025年12月31日，部份資訊為四年比較數據，涵蓋範圍可溯及至2022年。除有少部分數據為因應所參考之標準與規定更新而新增資訊外，本年度報告書無資訊重編之情形。下一年度之報告書則預計於2027年6月發行。

報告書範疇與邊界

本報告書以君宇企業股份有限公司(台中市大里區國中二路17號)為揭露主體。

報告書管理

報告書中所揭露的數據來自本公司自行統計與調查之結果，環保安全衛生相關績效則採用國際通用指標呈現，部分數據則引用政府機關網站公開發佈的資料，並以一般慣用之數值描述方式呈現，若有推估之情形會於各相關章節註明。

本報告書內容雖未接受外部保證，仍由各部門編制及審閱，經公司管理部彙整後，呈交總經理決議通過後定稿發行。本公司於報導期間無重大之營運變更，包含規模、結構、所有權與供應鏈。

聯繫窗口

若您對於本報告書有任何建議或疑問，歡迎與我們聯絡。

部門：總經理室 永續發展課
地址：台中市大里區國中二路17號
電話：(04) 2406 5031 分機：504
信箱：D2168@ehoma.com
公司官網：<https://www.takeway.tw/>

重大主題與利害關係人溝通

君宇主要參考 GRI 準則、SASB 準則所列之永續議題，並依 AA1000 當責性原則 (AA1000 Account Ability Principle, 2018)，透過包容性、重大性、回應性、影響性等 4 大原則鑑別重大主題。再依循 GRI 通用準則 2021 版之要求將其排序，逐一揭露各重大主題的衝擊情形、管理策略及實務狀況。據此結果校準本公司的永續發展目標及策略，強化外部溝通的有效性。鑑別重大主題的流程採用右表方式執行重大主題報導內容之鑑別與排序。

利害關係人議合

本公司依營運活動及產業特性，並參考 AA1000 當責性原則 (AA1000 Accountability Principle: 2018)，遵循包容性 (Inclusivity)、重大性 (Materiality)、回應性 (Responsiveness) 與影響性 (Impact) 四大原則，鑑別出本年度 6 類關鍵利害關係人，包括 (1) 員工、(2) 客戶、(3) 供應商 / 外包商、(4) 政府機關 / 公協會、(5) 往來銀行、(6) 當地社區。

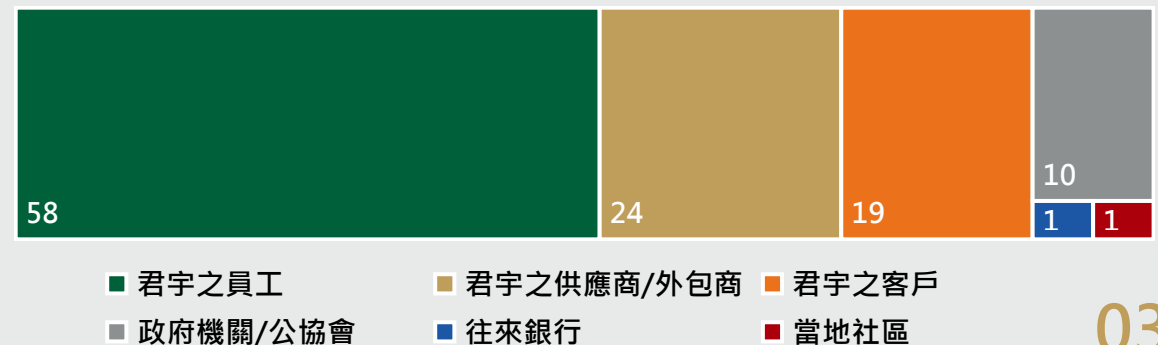
為瞭解利害關係人所關注之議題，與對其造成實際或潛在衝擊之議題及衝擊程度，本公司於日常實務中便藉由各式雙向、持續的多元管道，與各類利害關係人積極溝通，同時蒐集並回應其所關注之議題。

我們亦參考國家政策趨勢及各種國際倡議 (SDGs) 之議題，聚焦涵蓋經濟、環境、社會等層面之 14 項與本公司高度相關之永續議題，設計製作《永續議題關注度問卷》進行調查，再以《關注議題衝擊性問卷》向公司高階管理層級進行調查，管理層級依照公司發展策略、產業現狀、價值鏈實務進行評估；逐一確認這些關注議題對經濟、環境、人群及其人權的衝擊程度，鑑別排序出年度重大主題，作為本報告書之資訊揭露主軸，提供利害關係人資訊使用者進行有效評價與決策。

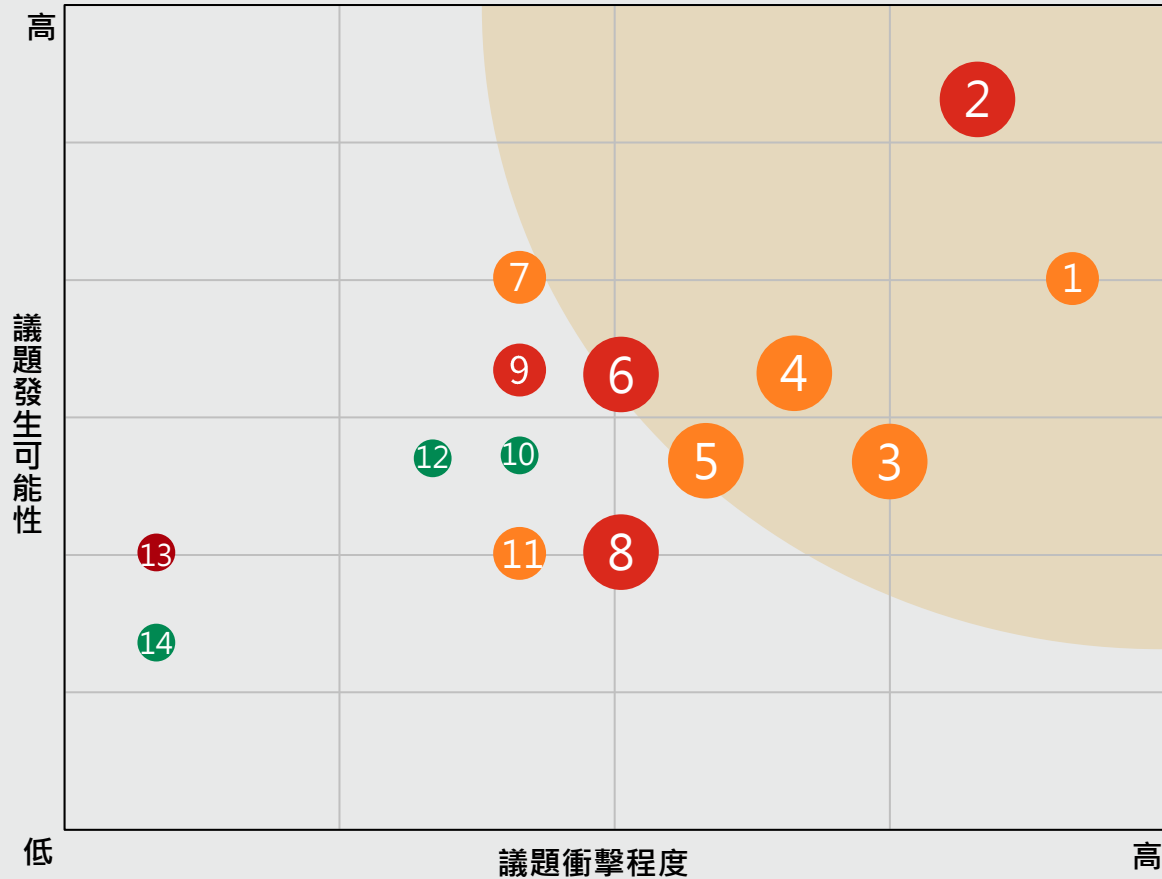
本公司於 2025 年度由永續推動小組進行重大議題年度檢視，經綜合評估營運狀況、法規趨勢、利害關係人回饋及風險管理結果後，未發現需新增、刪除或重大調整之重大議題。因此，2025 年度永續報告書所揭露之重大議題，係延續前一年度重大性鑑別結果，並持續追蹤其管理作為與績效表現。

1. 確立溝通對象	6 類關鍵利害關係人
2. 了解永續脈絡	14 項永續議題
3. 問券調查	113 份有效問券
4. 分析營運衝擊	3 位資深主管參與評估
5. 產出重大主題矩陣	6 項重大主題
6. 分析衝擊顯著性	3 位高階管理人員參與
7. 檢驗與核准	每年一次
8. 透明揭露與公開	每年一本永續報告書

永續議題專注度問卷份數



重大主題矩陣



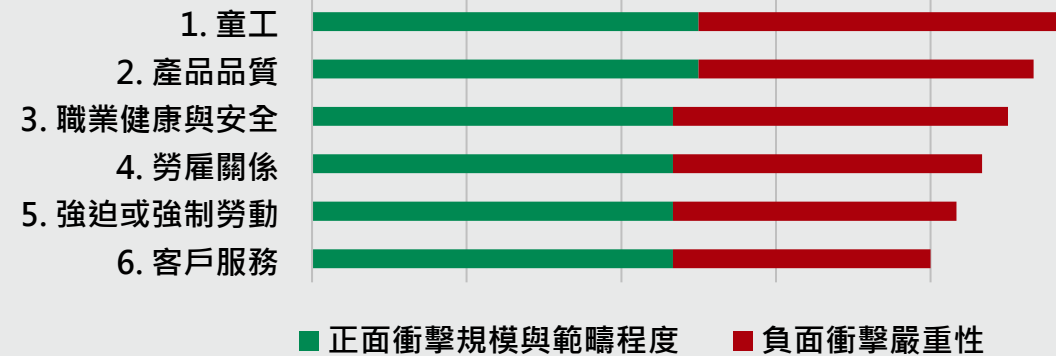
重大主題

- 1 童工
- 2 產品品質
- 3 職業健康與安全
- 4 勞雇關係
- 5 強迫或強制勞動
- 6 客戶服務

持續關注主題

- 7 訓練與教育
- 8 法規遵循
- 9 行銷與標示
- 10 廢棄物管理
- 11 不歧視
- 12 氣候變遷
- 13 永續供應鏈管理
- 14 原物料

重大主題對營運衝擊分析



重大主題列表

重大主題	衝擊樣態	價值鏈衝擊邊界						管理方針與行動
		君宇/ 員工	客戶	供應商	政府/ 公協會	往來 銀行	社區	
1. 童工	正面衝擊 • 杜絕童工可提升國際品牌合作機會。 • 積極揭露防制童工的措施與承諾，可強化品牌形象與企業社會責任。	● ●	●	▲	▲	▲	▲	4.4 友善工作環境
	負面衝擊 • 若未有效監管，涉及童工事件將引發公眾譴責與法律責任。	● ●	●	▲	●	▲	▲	
2. 產品品質	正面衝擊 • 穩定品質強化客戶關係與品牌信譽，降低維修退貨率，提升整體效率，提高營收。 • 以產品生命週期為考量，更好的品質帶來更長的产品生命週期，減少使用後廢棄對環境的衝擊。 • 強化投資自動化生產製程，可提升產品品質穩定性，並可降低員工作業時間與勞動強度，進一步提升工作效率與整體滿意度。	● ▲ ▲	●				1.3 產品品質及技術	
	負面衝擊 • 品質瑕疵將影響安全、召回與合約糾紛，傷害商譽及營收。 • 若原料或生產技術未盡良善管理，除了使產品品質下降，亦可能汙染或危及產線，甚至擴及周邊社區環境受損，進而影響企業聲譽與合規風險。	● ● ●	●	▲	▲	▲		●

○ 直接衝擊 ▲ 間接衝擊 ● 治理/經濟面 ● 人權/社會面 ● 環境面

重大主題	衝擊樣態	價值鏈衝擊邊界						管理方針與行動
		君宇/ 員工	客戶	供應商	政府/ 公協會	往來 銀行	社區	
3. 職業健康與安全	正面衝擊 <ul style="list-style-type: none"> 降低工傷與職災風險，提升工作效率，降低生產成本。 強化勞資信任，提升留任率，吸引優秀人才。 降低保險與法律風險。 	● ●						4.3 職業安全衛生
	負面衝擊 <ul style="list-style-type: none"> 若管理不善，造成工安事故，影響企業聲譽。 因工傷產生的補償、訴訟或生產中斷可能造成重大損失。 	● ● ▲	▲	▲	▲	▲		
4. 勞雇關係	正面衝擊 <ul style="list-style-type: none"> 建立正向、透明的勞資互動可提升員工留任率，降低人員流動成本。 健全的勞雇關係展現企業對人權與社會責任的重視，有助提升品牌形象與社會信任，以及吸引優質人才。 穩定的勞動環境有助團隊合作與生產力提升。 	● ●					4.2 勞雇關係	
	負面衝擊 <ul style="list-style-type: none"> 勞雇關係緊張導致員工離職率攀升，進而影響產能與服務品質。 若未依法妥善處理勞動條件與爭議，可能引發仲裁、訴訟與罰鍰。 員工抗議、罷工或其他集體行動可能對企業營運與交貨造成重大衝擊。 	● ● ▲	▲	▲	▲	▲		

○ 直接衝擊
 ▲ 間接衝擊
 ● 治理/經濟面
 ● 人權/社會面
 ● 環境面

重大主題	衝擊樣態	價值鏈衝擊邊界						管理方針與行動
		君宇/ 員工	客戶	供應商	政府/ 公協會	往來 銀行	社區	
5. 強迫或強制勞動	正面衝擊 <ul style="list-style-type: none"> • 明確禁止強迫勞動並制定內部稽核與監督流程，有助於保障員工基本權益，提升公司形象。 • 勞動人權政策的落實展現企業對ESG責任的承諾，增加國際市場與利害關係人的信任。 	● ●						4.4 友善工作環境
	負面衝擊 <ul style="list-style-type: none"> • 若員工或外包工遭受強迫或限制自由的勞動，將構成嚴重人權侵害。 • 媒體或非政府組織揭露強迫勞動事件，可能導致抵制、客戶流失與市場退出。 • 違反《國際勞工公約》或國內勞動法規，可能招致罰款、起訴或禁運制裁。 	● ●	●	▲	▲	▲		
6. 客戶服務	正面衝擊 <ul style="list-style-type: none"> • 穩定、即時且友善的服務體驗可增強顧客黏著度並帶動口碑行銷。個資保護提升企業信賴度。 • 高客戶滿意度可促進再購與交叉銷售，帶動營收成長。 • 合規收集並保護客戶資料，可用於產品優化與精準行銷，創造新商機。 	●	●				2.5 客戶服務	
	負面衝擊 <ul style="list-style-type: none"> • 客服失誤、投訴處理不當或資料外洩事件將迅速擴散，削弱品牌形象。 • 違反個人資料保護法或未依規定通報資安事件，可能遭受高額罰款與訴訟。 • 不當服務或隱私疑慮降低顧客信任度，導致轉向競爭品牌。 • 大量客訴、召回或補救措施將增加客服與法務成本，影響利潤率。 	●	● ●	▲	▲	▲		

利害關係人溝通

利害關係人	利害關係人對君宇的意義	溝通管道	溝通頻率	關注議題	行動方針
員工	員工是企業持續成長與創新的重要基石。他們的專業能力、工作投入與組織認同感，直接影響產品品質、服務效能與內部營運效率。	<ul style="list-style-type: none"> 員工績效面談 新進員工座談會 福委會議 勞資會議 內部訊息公告 員工意見反映管道 	<ul style="list-style-type: none"> 每年 每招募梯次 每季 每季 即時 即時 	<ul style="list-style-type: none"> 產品品質 勞雇關係 職業健康與安全 法規遵循 不歧視 	<ul style="list-style-type: none"> 推動性別平等與機會均等。 提供具有市場競爭力的待遇。 打造清晰職涯發展路徑。 加強職安衛管理系統。
客戶	客戶是企業存在的核心價值來源。	<ul style="list-style-type: none"> 電話及電子郵件直接溝通 親訪客戶及客戶來訪 品質檢討會議 先期開發研發會議 客戶滿意度調查 	<ul style="list-style-type: none"> 即時 即時 即時 即時 每年 	<ul style="list-style-type: none"> 產品品質 職業健康與安全 勞雇關係 童工 客戶服務 	<ul style="list-style-type: none"> 持續強化產品品質與使用安全。 深化使用者研究與客戶回饋機制。 完善售後服務體系。 落實個資保護，強化資訊安全機制。
供應商/外包商	供應商與外包商為企業供應鏈的關鍵合作夥伴，其穩定性與責任性影響整體營運效率與永續表現。	<ul style="list-style-type: none"> 電話及電子郵件直接溝通 新供應商評鑑 供應商評比 供應商稽核 供應商輔導 	<ul style="list-style-type: none"> 即時 即時 每季 不定期 即時 	<ul style="list-style-type: none"> 客戶服務 產品品質 職業健康與安全 童工 法規遵循 	<ul style="list-style-type: none"> 推動供應商簽署《君宇企業供應商行為準則》，落實永續責任。 強化供應商評鑑與稽核制度。
政府/公協會	政府與相關公協會提供政策指引、產業輔導與合規監管，是企業穩健營運與策略布局的重要支持力量。	<ul style="list-style-type: none"> 產業交流 學術演講及論壇 政府單位實地稽查 公文往返 	<ul style="list-style-type: none"> 不定期 不定期 不定期 不定期 	<ul style="list-style-type: none"> 產品品質 勞雇關係 客戶服務 職業健康與安全 法規遵循 	<ul style="list-style-type: none"> 積極配合政府政策，依法申報並遵守相關法規。落實法規遵循文化。 參與產業公協會，提出政策建言與技術合作。 申請並執行政府補助或節能減碳計畫，推動綠色轉型。
往來銀行	金融機構提供企業資金運用與風險管理支持，是公司發展與資本配置策略的關鍵利害關係人。	<ul style="list-style-type: none"> 電話及電子郵件直接溝通 銀行額度續約專人訪談 	<ul style="list-style-type: none"> 即時 不定期 	<ul style="list-style-type: none"> 產品品質 法規遵循 客戶服務 	<ul style="list-style-type: none"> 強化資本結構與財務穩健度，維持良好信用評等。 建立永續融資合作機制，尋求綠色金融與 ESG 授信方案。
當地社區	地方社區是企業運作與成長所依存的社會環境。	<ul style="list-style-type: none"> 電話及電子郵件直接溝通 公文往返 參與社會公益活動 	<ul style="list-style-type: none"> 即時 不定期 不定期 	<ul style="list-style-type: none"> 職業健康與安全 廢棄物管理 法規遵循 	<ul style="list-style-type: none"> 參與地方社福團體公益協助 與地方協作推動交通安全、環境保護與教育倡議。 優先雇用在地人力，促進在地就業機會。 評估並管理公司營運對社區環境與生活品質的影響。

1 永續經營

1.1 公司簡介

1.2 永續承諾及政策

1.3 產品品質及技術

1.1 公司簡介

君宇在1984年成立於台灣台中，生產高品質碳鋼夾鉗起家，亦獲得ISO-9001系統品質認證。基於在純工業級夾鉗方面的深厚底蘊，跨領域發展消費性電子產品配件。

自2014創立自有品牌 TAKEWAY，針對不同市場需求推出產品，分別是極限運動夾—拍攝需求、摩托車手機架—行車紀錄、導航、手機鏡頭減震保護需求”全球首創-磁浮減震結構”，提升產品的穩定性和使用體驗，回應市場需求與趨勢，為客戶提供更多元、更高品質的選擇。

TAKEWAY黑隼機車手機架在中國產品充斥的機車手機架市場中，經過多年耕耘已經成為台灣市場第一品牌，亦成為許多警政單位指定使用品牌，深受廣大的摩托車用戶市場肯定。TAKEWAY產品的主要市場是台灣、日本、歐洲、北美、土耳其。

公司全名	君宇企業股份有限公司
所有權	獨資企業
成立時間	1984年05月11日
總部	台中市大里區國中二路17號
主要產品	手機座、鉗式腳架、極限運動架、手工具

公協會參與	單位名稱	會員別
1	台灣區模具工業同業公會	一般會員
2	台灣手工具工業同業公會	一般會員
3	台灣區電機電子工業同業公會	一般會員

公司發展歷程



產業結構概述

君宇身處產業中游，憑藉深厚的製造技術實力，結合以使用者體驗為核心的創新思維，成功打造出 TAKEWAY 品牌。品牌以穩定可靠的品質與卓越的使用體驗為基礎，深獲消費者信賴與高度肯定，成為市場上備受青睞的選擇。

上游

- 材料供應商
- 零件供應商
- 模具製造廠
- 電子零組件廠

中游

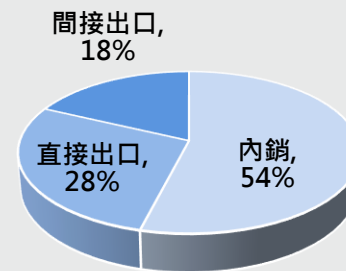
- 品牌商
- OEM/ODM製造商
- 通路整合商

下游

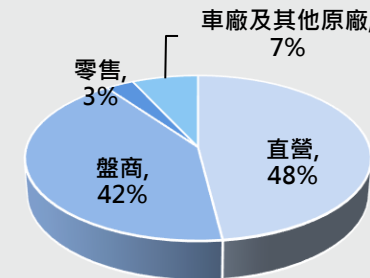
- 經銷與零售通路
 - ✓ 實體
 - ✓ 線上
- 終端消費者

2025配銷比例

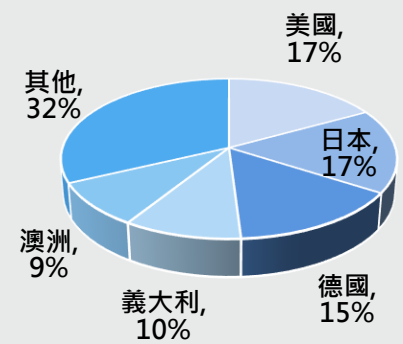
2025內外銷佔比



2025台灣配銷占比



2025外銷國別占比



註1：直營 - 車行、部品專賣店、3C配件專賣店

註2：盤商 - 國內大盤、中盤

註3：零售 - 電商平台、官網、社群

註4：外銷其他 - 英國、瑞典、荷蘭、奧地利、芬蘭、印度、丹麥、中國、法國、捷克、香港、波蘭、韓國、加拿大、土耳其、西班牙、馬來西亞、哥斯大黎加、南非、印尼、新加坡、多明尼加、瑞士、越南

1.2 永續承諾及政策

君宇深耕台灣超過四十載，深知永續經營是企業成長與社會共融的核心關鍵。我們承諾依循聯合國永續發展目標 (SDGs) 及政府淨零排放政策，將永續理念融入日常營運，積極實踐對環境保護、社會責任與公司治理 (ESG) 的承諾。我們將以誠信為本，創新為力，行動為證，持續推動具體永續政策，強化企業韌性，守護地球資源，共創社會福祉，邁向永續未來。

1. 導入碳排管理與節能減碳

自願性建立企業碳盤查機制，導入 ISO 14064-1：2018 並從 2023 年起每年完成組織型溫室氣體盤查。在擴增廠房設備時，為推動節能改善，首要評估設備能耗效率，並預計於新廠房建置屋頂太陽光電系統，自發自用，配合政府 2050 淨零碳排放政策目標。2025 年，進行 HAWK2-PH08-AnvPro 產品碳足跡研究並通過第三方查證，以產品生命週期觀點進行排放熱點辨識，並作為後續產品設計及減碳機會評估之依據。

2. 推動綠色供應鏈與在地採購

優先採購具環保標章與碳足跡標籤的原料與服務，於 2025 年起與主要供應商簽署供應商行為準則，並將供應商在人權及環境的表現納入供應商年度評鑑制度。鼓勵與本地供應商合作，降低物流碳排並促進地區經濟，以及提升台灣產業鏈的競爭優勢。

3. 強化循環經濟與資源效率

推行「減量、再利用、回收」(3R) 原則。評估產品設計導向延長壽命、模組化、可修復性。減少包裝耗材的使用，減少塑料使用，並使用 FSC 認證之紙材或回收紙箱。鼓勵工廠或辦公室的廢棄物分類與下腳料回收再利用的循環經濟。

4. 提升員工福祉與社會參與

提供安全、健康、性別平等的工作環境。鼓勵員工參與志工服務、社區永續活動。設立內部申訴與溝通機制，提升員工參與感與歸屬感。

5. 落實永續治理與透明資訊揭露

指派負責永續事務的小組，定期追蹤與檢討。發佈簡易版永續報告書。

以創新驅動轉型，以永續引領未來

2025年，君宇榮獲「第28屆小巨人獎」，肯定公司在專業製造、品牌經營、國際市場拓展與永續治理上的卓越表現。
此項殊榮不僅象徵君宇深耕產業40年的成果，更代表企業由傳統製造邁向創新與永續並行的轉型里程碑。

穩健成長的隱形冠軍

君宇自1984年創立以來，秉持「品質優先」核心理念，從破鋼夾鉗製造出發，逐步建立全球競爭力，產品行銷超過40個國家，成為全球專業夾鉗領域的重要供應商。
近年透過自有品牌 TAKEWAY 與 EHOMA 的布局，成功由OEM製造轉型為「設計 × 製造 × 品牌」整合營運模式，品牌營收占比已達50%，展現企業升級轉型的具體成果。

創新研發驅動第二成長曲線

君宇持續投入產品創新與專利研發，累計已取得超過80項全球專利，並以「鉗式相機腳架」及「黑隼機車手機架」等產品成功跨足攝影與機車配件市場。
透過結構創新（單手操作）與技術突破（磁浮減震），公司不僅創造產品差異化，更開啟第二成長曲線，提升品牌國際能見度與市場競爭力。

將永續納入企業核心策略

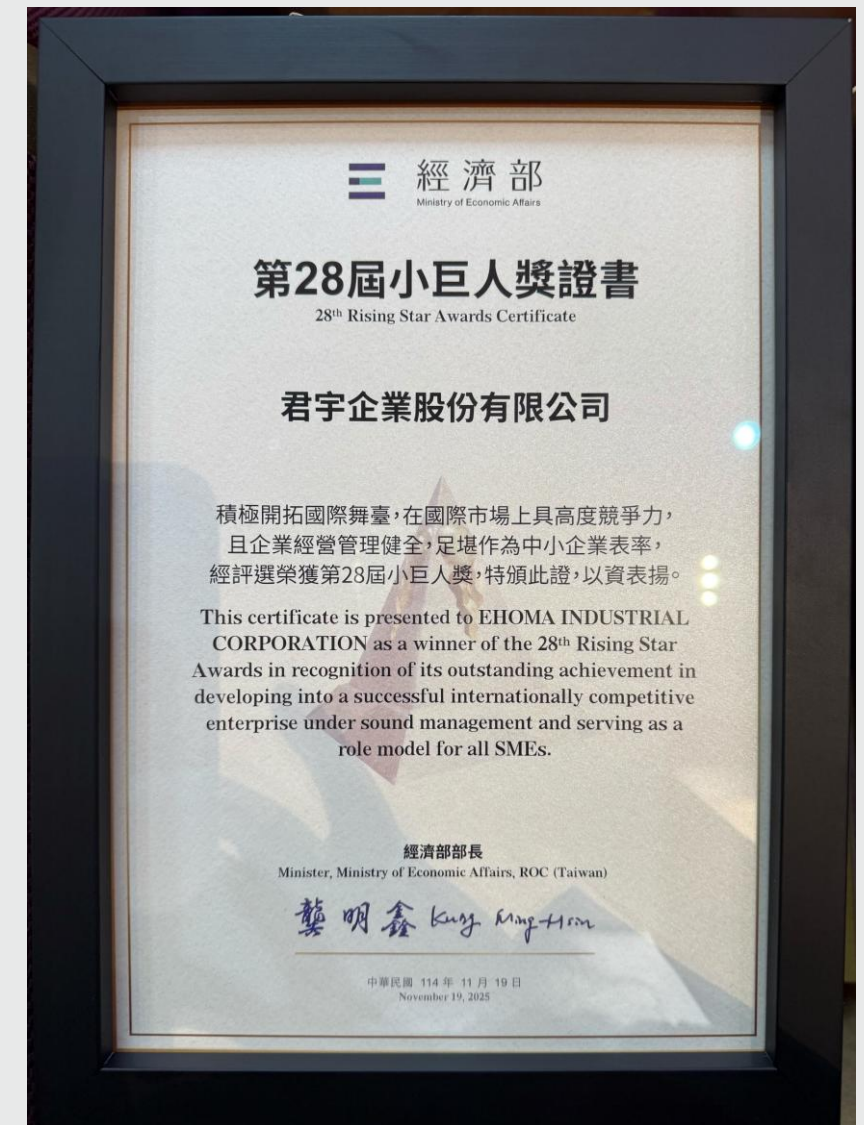
君宇於2024年正式成立永續發展部門，系統性推動ESG管理，並將永續理念融入營運決策：

邁向智慧製造與低碳未來

君宇持續投入未來競爭力建設，預計投資新台幣5億元興建營運總部、智慧倉儲與自動化產線，並導入AI應用於營運管理，以提升效率與降低資源浪費。
此舉不僅強化企業營運韌性，更展現對低碳轉型與永續發展的長期承諾。

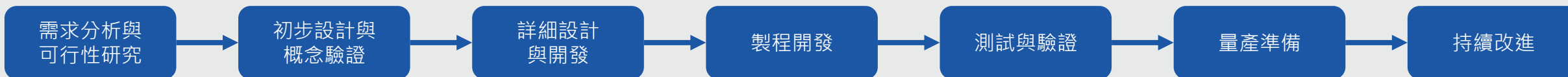
從台灣出發，走向世界

小巨人獎的肯定，是對君宇過去努力的認可，更是邁向未來的重要起點。
君宇將持續以「台灣扎根、走向世界」為願景，在追求成長的同時，兼顧環境保護與社會責任，打造兼具競爭力與永續價值的企業典範。



1.3 產品品質及技術

君宇透過嚴格的品質控制措施，在設計和製造過程中確保產品的卓越品質，滿足甚至超過客戶的期望，提高產品的可靠性和耐用性，並建置健全的顧客服務系統，提供保固服務、舊換新升級服務、線上專人協助，確保每一位消費者都能夠安心安全使用。



重大主題

產品品質

連結之SDGs



有效性追蹤機制

- 客戶回饋機制，包含客戶滿意度調查、客訴事件統計。
- 產品須符合客戶需求之標準，由研發團隊檢驗生產流程與成品品質符合標準。

對應GRI指標

自訂主題

政策與承諾

- 透過嚴格的品質控制措施，在設計和製造過程中確保產品的卓越品質，滿足甚至超過顧客的期望，並提高產品的可靠性和耐用。

年度行動及措施

- 2025年共計 99 件客訴事件，驅動改革品質相關組織、職責、績效等事項優化。
- 新型號量產準備與上線時，研發工程師有足夠時間協助量產準備，解決上線後各項未預料之異常事件。

指標及目標

短期 (3-5 年) 目標：

- 通過市場和客戶反饋持續改進產品和製程，並定期進行風險評估，確保新產品在市場上的成功和長期穩定。
- 建置健全的顧客服務系統，我們為所有產品提供保固服務，如有任何產品問題，消費者可直接與官方客服聯繫，享受便捷的售後服務。

PH06-AnvPro 榮獲2026台灣精品獎

TAKEWAY 產品「PH06-AnvPro」榮獲2026台灣精品獎肯定。

君宇關注台灣高頻率使用機車的「外送族群」與「長程騎士」，將永續關懷由產品本身延伸至對使用者生理健康的保護。

職業健康守護

長期處於高頻震動環境易導致騎士視覺疲勞與眼部不適。

PH06-AnvPro 採用磁浮與矽膠雙重減震技術，經測試其加速度值 2 m/s^2 (符合 ISO 2631-1 人體全身振動評估標準)，有效緩解眼部疲勞，預防職業性生理負擔。

保障道路交通安全

針對外送員每日頻繁拆裝手機 (平均每週逾百次) 的行為，開發「單手兩秒快速固定」技術，極大化操作便利性。

此設計能顯著降低因手機鬆脫跌落導致的交通意外風險，保障騎士與用路人的生命財產安全。

產品壽命卓越化

不同於市售單層塑膠易損結構，PH06-AnvPro 通過 10 萬次定力開爪穩定測試，並可穩定執行 2 萬次充電循環。

透過高強度結構設計，有效延長產品使用年限，從源頭落實減廢與資源節約。

環境適應性與安全性

具備 IP68 最高等級防水防塵規格，並導入獨家降溫技術。

在極端天氣下仍能穩定運作，降低因手機過熱當機或設備損壞導致的公安風險。



HAWK2-PH08-AnvPro 通過 SGS 產品碳足跡查證

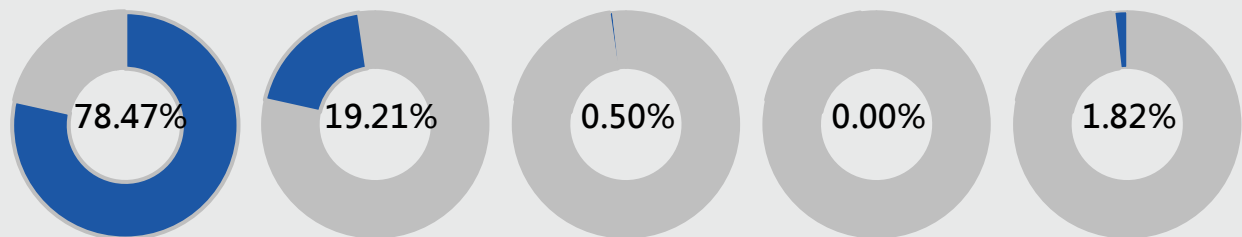
TAKEWAY 產品「HAWK2-PH08-AnvPro」完成碳足跡盤查，並依循 ISO 14067 於 2025 年正式取得SGS之產品碳足跡查證聲明書，每組產品排放量為 3.126 kgCO₂e。君宇不只著重於提升使用者體驗而把關產品品質，同樣在乎產品對自然環境的衝擊。

君宇取得SGS查證聲明書，展現在環境永續與碳管理領域的堅定承諾，也將品牌精神轉化為推動環境責任的具體行動，未來將逐步擴展適用範圍。

基於此次盤查結果，我們識別出「製程用電」為碳排放熱點，已排定於減碳藍圖中，逐步導入能源管理設備及建置屋頂太陽能系統。



原料取得階段	生產製造階段	配送銷售階段	使用階段	廢棄處理階段
2.45E+00	6.00E-01	1.55E-02	0.00E+00	5.68E-02
kgCO ₂ e/組	kgCO ₂ e/組	kgCO ₂ e/組	kgCO ₂ e/組	kgCO ₂ e/組



Carbon Footprint

- ✓ ISO 14064-3 & 14067
- ✓ HAWK2-PH08-AnvPro
- ✓ 3.126 kgCO₂e
- ✓ Cradle-to-Grave

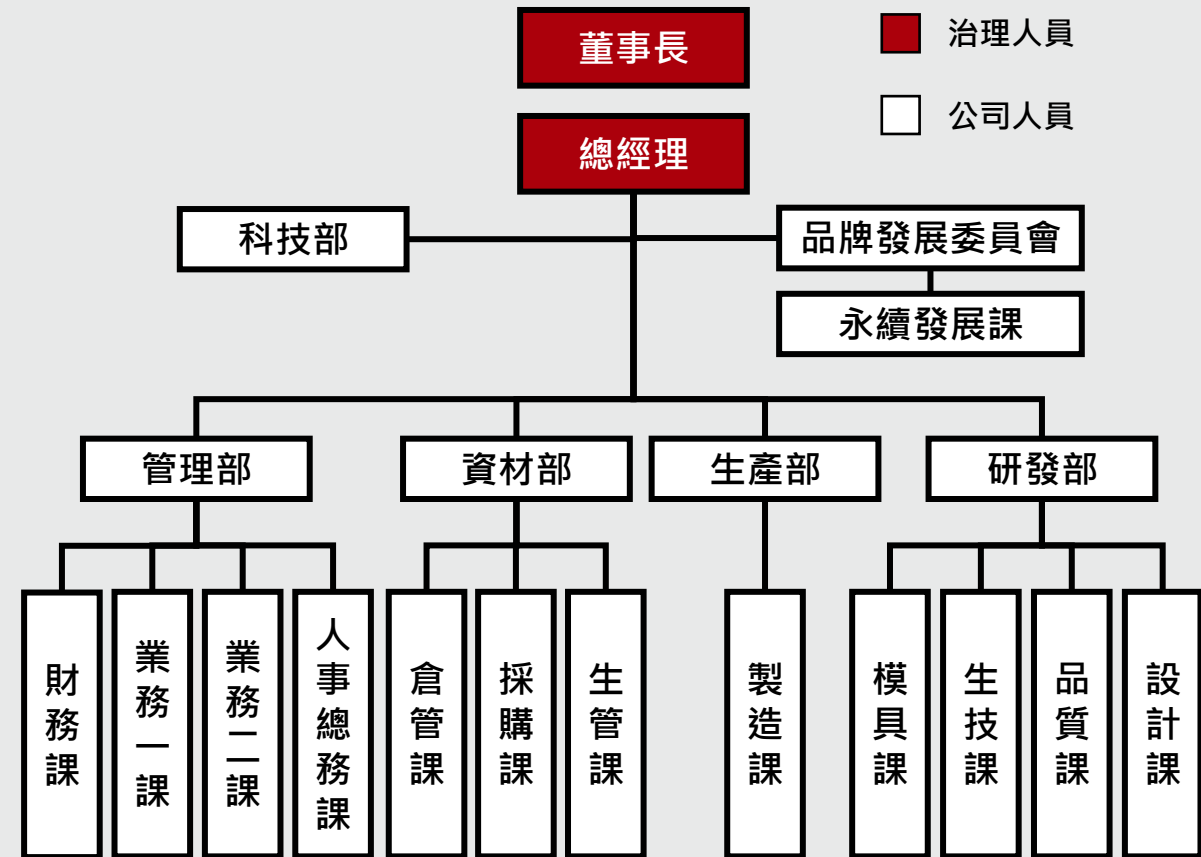
VERIFIED

2 誠信治理

- 2.1 公司治理與治理團隊
- 2.2 誠信經營
- 2.3 法規遵循
- 2.4 供應商管理
- 2.5 客戶服務
- 2.6 行銷與標示

2.1 公司治理與治理團隊

君宇為獨資企業，由唯一董事與總經理領導治理團隊，並設立永續發展部門，目的為發展永續環境(E)、維護社會公益(S)及落實公司治理(G)，其職權包含擬定永續發展政策、管理方針或推動計畫、執行情形追蹤、檢視與修訂、永續報告書之編制與發行、定期向董事會報告及其他經董事會決議由該部門辦理之事項。



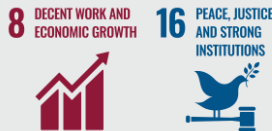
2.2 誠信經營

君宇秉持誠信為企業立業之本，致力於建立守法合規的企業文化。自經營團隊至全體員工，皆以落實誠信經營理念為共同責任，透過制定完善的管理規章與員工行為守則，內化為企業日常運作的準則。永續發展部門積極推動誠信文化的宣導與教育，強調每一位同仁皆肩負維護企業道德價值與聲譽的責任。我們嚴格要求全體人員於執行職務時，必須恪守法令規範，秉持誠信原則，保持資訊透明，並確實執行利益衝突之迴避，以實現負責任、永續經營的企業治理目標。

永續議題

誠信經營

連結之SDGs



有效性追蹤機制

- 定期評估誠信政策推動成效，並於公司網站揭露誠信經營之履行情形。
- 針對與供應商之間的採購行為，透過「供應商行為準則」之行為規範，以及確保供應鏈的公正性。
- 設置檢舉管道，以如實反應利害關係人之意見。

對應GRI指標

GRI 205：反貪腐 2016

政策與承諾

- 制定行為準則及申訴管道，落實各項誠信道德舉措；致力打造誠信守法的企業文化，以降低貪腐事件發生對內外部利害關係人在財務及相關權益上的衝擊損害。

年度行動及措施

- 提升君宇全體員工之誠信經營意識，於新人訓練融入誠信經營教育，並不定時於組織內宣導誠信經營理念。
- 2025 年經調查，員工因涉及重大貪瀆、違反公司規定之事實，並予以懲處之案件計為 0 件。

指標及目標

短期 (3-5 年) 目標：

- 落實內部誠信經營相關政策，持續維持貪腐案件 0 件。

2.3 法規遵循

君宇秉持誠信守法的企業精神，全面要求董事、經理人及全體員工嚴格遵循現行法令與客戶要求，並據此訂定完整的管理規章與員工行為守則。該守則除明訂基本行為準則外，更細緻涵蓋勞動環境、員工健康與安全、保密原則等重要議題，確保員工福祉並強化公司治理體系的健全發展。為確保守法文化的深植與實踐，君宇要求全體同仁定期接受相關規章及標準的教育訓練。當公司所處環境面臨不同法規之適用時，將一律採用最嚴格之規範標準。此外，我們持續關注影響企業財務與營運的政策與法規變動，並積極回應客戶及利害關係人的合規期待。截至2025年止，君宇在經濟、環境與社會等相關面向，並無因違反法令而遭受金錢罰鍰或任何非金錢性之處分，展現公司對合規經營的高度承諾與實踐力。

永續議題

法規遵循

連結之SDGs



有效性追蹤機制

- 於新人訓練及在職教育訓練融入誠信經營教育，並不定時於組織內宣導誠信經營理念。

對應GRI指標

GRI 2-27：法規遵循

政策與承諾

- 訂定管理規章及行為準則，遵循有關經濟、環境及勞安人權等相關法令，並密切關注法規變動情況，以降低營運過程所產生的可能風險。

年度行動及措施

- 因應重大經濟、環境和社會衝擊，定期檢視相關法令規範。
- 法遵成效：2025年無發生違反有關經濟、環境及勞安人權之法令情事。

指標及目標

短期 (3-5 年) 目標：

- 0 件違反法規情事之發生。

2.4 供應商管理

君宇致力於建構永續且具韌性的供應鏈體系，從原料採購、製程管理至產品運輸，皆與合作夥伴攜手推動更環保、勞工友善的產業環境，實踐企業對社會與環境的責任。秉持深耕台灣的理念，君宇採購原料主要來自國內供應商，不僅支持本地產業鏈發展，亦有效降低運輸距離所帶來的碳排放，促進在地經濟與永續環境的雙贏。同時，我們將誠信守法的企業文化延伸至供應鏈管理，透過與供應商簽署《供應商行為準則》，共同承諾尊重人權、重視環境保護並遵守相關法規。君宇亦定期執行供應商評鑑，確保其合規性與永續表現，促進整體價值鏈的正向循環與責任實踐。

永續議題

永續供應鏈管理

連結之SDGs

12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION



13 CLIMATE ACTION



17 PARTNERSHIPS FOR THE GOALS



有效性追蹤機制

- 定期進行供應商評鑑，並對C級供應商進行溝通及輔導，汰除D級供應商。
- 供應商評鑑加入行為準則簽署以及政府公機關開罰之評分機制。
- 新供應商評核必須簽署行為準則。

對應GRI指標

GRI 204：採購實務 2016

政策與承諾

- 訂定供應商行為準則，與供應商合意有關經濟、環境及勞安人權等相關法令規定。
- 落實在地採購，強化區域經濟並降低運輸碳排衝擊。

年度行動及措施

- 2025 年完成91家 (100%) 直接材料供應商簽署供應商行為準則。

指標及目標

短期 (3-5 年) 目標：

- 向供應鏈宣導環境、碳排、人權等相關議題。
- 2025年完成 100% 供應商行為準則簽署。

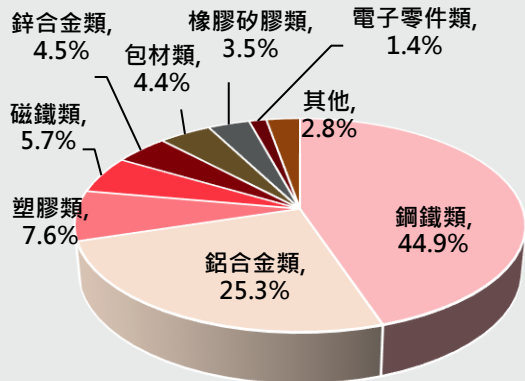
註：

- 中鋼公司因公司政策，不簽署回傳相關文件，一切資訊以中鋼網站公開說明為主。

供應商數量

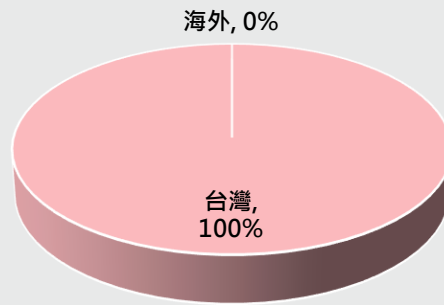
君宇於 2025 年度合作供應商共計 153 家，涵蓋鋼鐵、鋁合金、塑膠、磁鐵、鋅合金、包材、橡膠矽膠、電子零件、五金雜貨、銅合金、木材、矽砂、織布等13大採購類別，100% 在地採購，積極支持本地產業鏈發展。
2025 年評鑑結果如下：A 級優良供應商 98 家、B 級一般供應商 54 家、C 級需改善供應商 1 家，無 D 級（不合格）供應商。

2025採購支出各類別占比

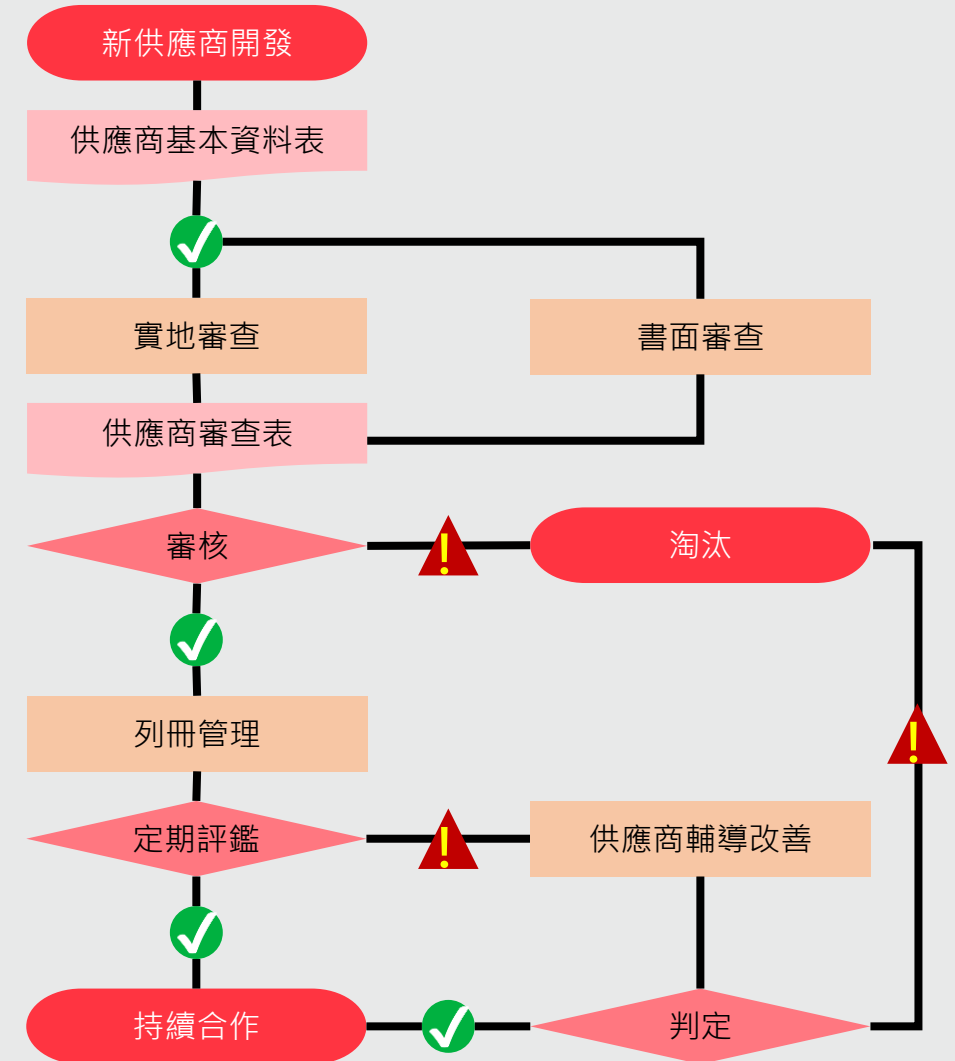


其他：五金雜貨類、銅合金類、木材類、矽砂類、織布類

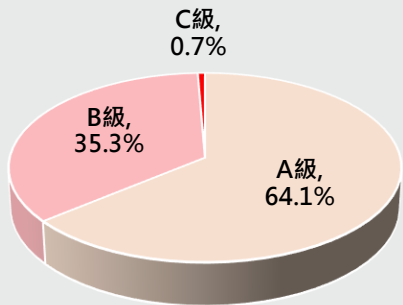
2025在地採購支出占比



供應商管理機制



2025供應商評鑑結果各級別占比



各級別的差異及風險類型、應對措施

考核結果的判定：A級為優先採購；B級為維持正常；C級為訂單減少或取消，並進行溝通及輔導改進；D級為停止業務往來，取消資格，取消資格者一年內不得成為合格供應商。
若C、D級供應商屬於以下情況，需由生管課召集品保、研發及生產相關單位召開會議並將其討論結果作成記錄，不予除名。記錄於評鑑表內。

1. 客戶指定之廠商。
2. 具市場獨占、寡有性之廠商
3. 經公司內部討論仍具合格廠商身分之廠商。
4. 本公司之相關企業

2.5 客戶服務

君宇秉持「以客為本、服務創新」的理念，持續優化客戶體驗流程，建構穩定且具回應力的客戶服務系統。透過多元溝通管道（電話、電子郵件、線上表單及社群平台），我們確保能快速且有效地回應客戶需求與反饋，並將其作為驅動產品與服務改進的核心依據。

君宇深知個人與企業資料的安全性是現代營運的核心風險之一。因此我們將資訊安全與隱私保護視為ESG治理中不可或缺的一環，全面依循《個人資料保護法》、GDPR及ISO 27001資訊安全管理規範，建立完整的內部保護機制。



重大主題

客戶服務

連結之SDGs

有效性追蹤機制

對應GRI指標

GRI 418：客戶隱私 2016

- 定期收集客戶意見、處理申訴與滿意度調查，回報並分析改善需求。
- 持續監控個資存取權限與系統異常，執行資安稽核與風險評估。
- 定期檢查法遵程度、執行內部稽核並對客戶資料使用流程進行稽核與控管。

政策與承諾

- 所有業務團隊均接受「客戶應對」、「誠信經營」與「顧客權益保護」訓練，確保對客戶承諾一致性。並嚴格限制資料存取權限，實施定期備份、加密儲存、與系統異常通報機制。若發生資安事件，將依規定主動通報主管機關與受影響客戶，確保資訊透明與修復責任。

年度行動及措施

- 專責的客戶關係團隊，定期彙整與分析客戶意見，導入服務品質指標（如回覆時效、滿意度調查結果等）作為內部績效與改善依據。
- 2025年整體客訴處理時效平均為3日內，客戶滿意度達95.0%，客訴件數為2.2%，顯示我們在信任與關係經營方面持續精進。
- 採用加密技術、多重驗證、角色權限控管等資安措施，防範客戶資料外洩與不當使用。所有涉及客戶資料的單位人員皆須完成年度資訊安全與隱私保護教育訓練，並簽署保密協議，以強化內部認知與責任。
- 2025年，君宇未發生任何因資料洩露、隱私侵害或系統資安事件而受主管機關處罰之情形，展現我們對數據保護與倫理使用的高度承諾。

指標及目標

短期 (3-5 年) 目標：

- 高於 95% 的客戶滿意度。
- 低於 2.5% 的客訴件數。
- 0 資安洩漏事件。

2.6 行銷與標示

君宇秉持誠信經營與資訊透明原則，視行銷與產品標示為連結消費者信任與品牌價值的關鍵橋樑。我們承諾所有宣傳行為皆符合法令規範、事實依據與道德標準，並確保產品標示清晰易懂，使消費者能做出知情選擇，共創公平、永續的市場環境。



永續議題

行銷與標示

連結之SDGs

對應GRI指標

GRI 417：行銷與標示 2016

政策與承諾

- 全部產品均以 TAKEWAY 品牌進行銷售，不僅展現君宇對品質的一貫承諾，更鞏固品牌行銷一致性，進一步強化消費者對產品性能與使用體驗的信任與認同。
- 所有行銷文案皆須經法務及品保單位審核，確保資訊真實、無誤導性陳述，嚴禁使用絕對化詞語。
- 清楚揭示產品產地、原料成分、製造批號。
- 若發現標示不清或客訴問題，將立即展開內部調查並進行標示修正、教育訓練與產品回溯。

指標及目標

短期 (3-5 年) 目標：

- 全年度行銷與廣告案違規件數為 0 件。
- 消費者產品標示爭議需於5日內完成回覆與修正。

有效性追蹤機制

- 客戶回饋機制，彙整標示爭議與客訴案例，定期分析常見誤解處並進行改善。
- 審查廣告/行銷語句法律風險與公平交易原則是否遵守。
- 核對所有產品標示與宣傳資料是否符合法規、事實與內部準則。

年度行動及措施

- 全年度行銷與廣告案違規件數為 0 件。
- 接獲消費者產品標示疑義共 0 件。
- 未發生任何因行銷或標示不當而遭主管機關處罰之事件。

3 綠色環境

3.1 廢棄物管理

3.2 溫室氣體排放

3.3 原物料

3.1 廢棄物管理

永續議題

廢棄物管理

連結之SDGs

對應GRI指標

GRI 306 : 廢棄物 2020

政策與承諾

- 依生命週期之概念，進行源頭減量、資源循環再利用等相關循環經濟舉措，積極提高廢棄物再使用與再利用率；依法委由政府核可廠商進行廢棄物清運及處理，以降低營運產生廢棄物對環境造成的負面衝擊。

指標及目標

短期 (3-5 年) 目標：

- 持續精進廢棄物循環再利用之比例；並採行源頭減量之方式，逐年將產品所產生之廢棄物總量之占比降低，以因應未來客戶及市場對永續產品的需求，對整體環境保護作出更大的貢獻。

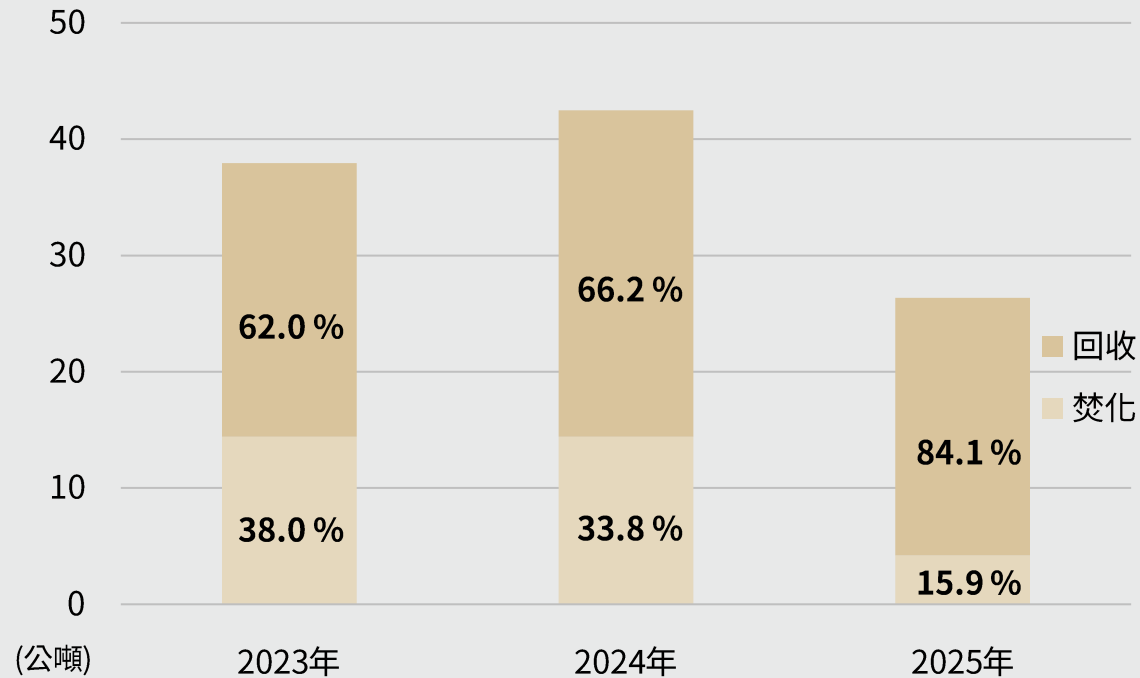
有效性追蹤機制

- 每年定期稽查廢棄物處理情況，以確保廢棄物均有被妥善管理並依照合約進行適當處置。

年度行動及措施

- 排除焚燒、掩埋等無法再回收利用之處置方式，以較環保的方法處置廢棄物。
- 依法委由政府核可之廢棄物處理廠商進行廢棄物清運及處理，2025年無發生違反廢棄物相關法規之重大情事。
- 提升製程人員能力以減少不良品，使用可重複利用之包裝以減少包材浪費，並於開發階段尋找替代材料以降低不良率。

廢棄物焚化回收比例



註：

- 2023年度與2024年度，不可回收生活垃圾使用固定重量估算。
- 2025年度改採實際磅重計算。
- 2025年度因使用物料項目新增，下腳料品項新增白鐵、紅銅、鋁料等。

廢棄物總類	2023年	2024年	2025年	處置方式
不可回收生活垃圾	14.400	14.400	4.201	焚化
	38.0 %	33.8 %	15.9 %	
可回收生活垃圾	3.587	4.242	3.507	回收
	9.4 %	10.0 %	13.3 %	
鐵屑下腳料	7.880	7.720	7.710	回收
	20.8 %	18.2 %	29.3 %	
短鐵下腳料	12.060	16.130	10.530	回收
	31.8 %	38.0 %	40.0 %	
白鐵下腳料	N/A	N/A	0.030	回收
			0.1 %	
紅銅下腳料	N/A	N/A	0.063	回收
			0.2 %	
鋁下腳料	N/A	N/A	0.078	回收
			0.3 %	
鋁屑下腳料	N/A	N/A	0.105	回收
			0.4 %	
R-1703 廢潤滑油	N/A	N/A	0.12	R02
			0.5 %	
總重	37.927	42.492	26.225	(公噸)

註：

- R02 將廢棄物作為再利用之原料使用

3.2 溫室氣體排放

永續議題

氣候變遷

連結之SDGs



對應GRI指標

GRI 305：排放 2016
(305-1、305-2)

政策與承諾

- 君宇自主性進行組織型溫室氣體盤查，找出排放熱點並進行減碳計畫評估，配合國家2050淨零目標。

指標及目標

短期 (3-5 年) 目標：

- 君宇目前正在進行擴廠及增建設備計畫，暫以2022年為基準年，持續監控排放量，並制定減碳計畫。

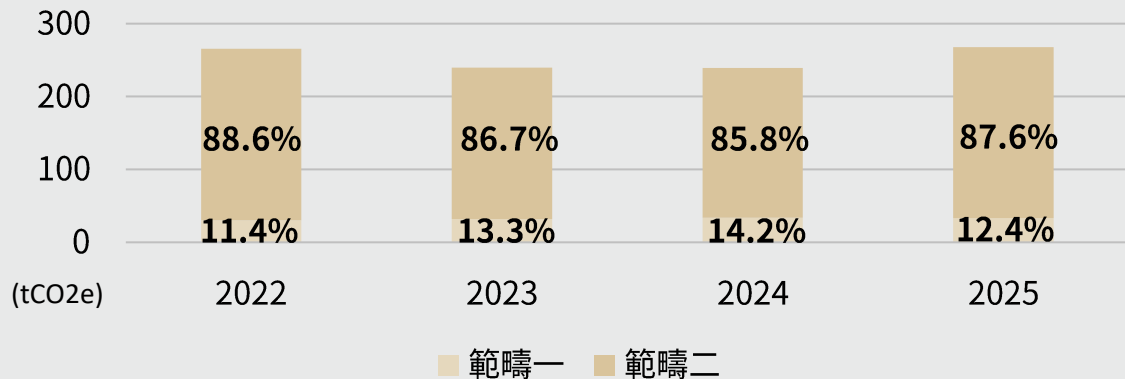
有效性追蹤機制

- 參考 SBTi 科學基礎減量目標倡議對中小企業(SME)之方法學，設定類別一和類別二之減量目標。

年度行動及措施

- 布局再生能源的使用，新廠預計建置140KW屋頂太陽光電系統，自發自用。
- 因2025年度採購3台精密加工機及周邊設備、一台鐵屑壓縮機及一台強力鑽床，電力使用量提高，2025年溫室氣體排放總量較基準年（2022年）增加 7.9%。

	2022	2023	2024	2025
範疇一	30.4085	31.8657	33.9468	33.2520
範疇二	235.3920	207.7962	205.4077	234.6456
總量	265.8005	239.6618	239.3545	267.8976



註：

- 排放量單位：tonCO₂e
- 範疇一：包含原始能源（如柴油、重油、液化石油氣等）、公司汽車及冷媒（HFCs）逸散、化糞池逸散。
- 範疇二：外購電力。
- 溫室氣體計算採用營運控制法進行彙整，範圍只限於君宇企業股份有限公司。
- 燃料及冷媒之溫室氣體排放係數採用政府間氣候變遷專門委員會（Intergovernmental Panel on Climate Change, IPCC）之轉換係數進行計算。
- 電力之溫室氣體排放係數採用經濟部能源署公告係數進行計算。
- 2025年度電力排放係數採用經濟部能源署公告之113年度電力排放係數進行計算。
- 因範疇三數據統計不完整，本年度不進行此資訊揭露；溫室氣體排放總量計算範圍僅計算範疇一與範疇二之總量。

未來減碳規劃藍圖

項目	2025年	2026年	2027年	2028年	2029年
宣告及承諾	成立內部減碳推動小組	完成ISO14067查證	每年完成 新產品碳足跡自主宣告		加入SBTi倡議
	完成ISO14067報告書				
基礎設施	增設鐵屑壓縮機 (節省空間、改善運輸效率及廢油回收率)	更換節能室內照明系統 (LED燈具)	建置自動倉儲系統 (倉儲自動化、分區照明與搬運智能化)	更換節能壓縮系統 (配合新廠擴建計畫配置機台)	高效馬達更換 (依照EMS能耗監控結果)
數位科技	導入機聯網、自動手臂 (CNC)			導入EMS (機台能耗監控系統)	
製程改善	<ul style="list-style-type: none"> 切邊模具製程優化 (減少研磨製程) 伸長臂免拉孔製程優化 (減少沖壓、拉刀製程) 	型鋼輕量化 (改善加工及運輸效率)			
循環經濟					再生鋁材料評估導入 (含80%回收鋁料)
能源轉換					建置屋頂太陽光電系統 (配合新廠擴建計畫)
預計規劃減碳量	15,000 kgCO ₂ e	30,000 kgCO ₂ e	20,000 kgCO ₂ e	10,000 kgCO ₂ e	140,000 kgCO ₂ e

註：減碳量為全年度估算值，公司會依照實際成果滾動調整規劃。

3.3 原物料

君宇深知原物料是永續製造的起點。我們致力於打造一個責任、透明且低碳的原物料供應體系，從採購決策就納入環境、社會與治理 (ESG) 評估，以減少資源耗損、支持在地經濟並保障人權，實現「源頭即永續」的目標。



永續議題

原物料

連結之SDGs

對應GRI指標

GRI 301：物料 2016

政策與承諾

- 優先選用具備環保認證 (如回收材料、FSC、無毒原料) 之原物料並評估原物料全生命週期的環境衝擊；搭配供應商管理落實在地採購以及責任採購。

指標及目標

短期 (3-5 年) 目標：

- 提高使用再生材料與可回收材料比例。
- 落實在地採購。

有效性追蹤機制

- 建立供應商資料庫、執行採購與初步ESG資格審查。
- 驗收與稽核原物料品質、環保證明文件、標章合規性。
- 年度稽核供應鏈合規性、處理違規供應商與爭議案件。

年度行動及措施

- 將原本包裝彩盒 (使用銀箔紙張設計，搭配內襯塑膠泡殼)，更改為新版包裝牛皮紙盒搭配貼標的方式，牛皮紙盒採用 80% 以上的回收廢紙漿製作，不直接噴墨印刷在牛皮紙盒上，選用貼標的設計，並縮小紙張尺寸。降低包裝材對環境的衝擊。
- 2025年，在地採購金額占比達100%。

2025年 原物料種類與重量

	總重		總重
鋼鐵	527.408	TPR	0.673
紙材	32.299	電子零件	0.317
鋅合金	14.867	銅合金	0.289
鋁合金	14.347	棉	0.269
矽砂	11.581	OPP	0.266
MDF	11.092	PC	0.235
PA	5.500	PET	0.204
PVC	4.650	ASA	0.149
PP	1.769	矽膠	0.125
磁鐵	1.564	NBR	0.120
橡膠木	1.638	ABS	0.099
POM	1.120	EPS	0.021
EVA	0.828	EPDM	0.008
PE	0.744		

(公噸)

4 共好社會

- 4.1 員工概況
- 4.2 勞雇關係
- 4.3 職業安全衛生
- 4.4 友善工作環境
- 4.5 公益參與

4.1 員工概況

截至 2025 年底，君宇正式員工總數為 83 人，包含 11 位主管與 72 位一般員工，較前一年度淨增 8 人，整體人力規模維持穩定成長。

我們致力於打造多元共融的職場環境，積極保障身心障礙者的就業機會，並於聘僱過程中落實企業社會責任。透過多元的人才組成，不僅展現對社會包容的承諾，也有助於提升集團的綜合競爭力與組織韌性。

君宇給予不同性別、年齡之求職者平等的工作聘雇機會，以滿足就業員工的多元性。依 2025 年末員工數據統計，女性員工比例為 43%，女性主管比例為 45.5%；45 歲以上中高齡工作者比例為 42%。

全公司依循政府法規聘雇身心障礙者，針對身心障礙員工提供無障礙設施、安排適宜工作內容與提供完整的教育訓練。2025 年，任用 1 位身心障礙員工。

君宇於 2025 年共聘用 15 位新進員工，新進女性員工占 27%。離職員工共 8 位，包含男性 6 位、女性 2 位。將持續強化工作生活平衡、提升主管能力並提供員工職涯發展機會，以促進員工留任。

君宇建立多種溝通管道，傾聽員工心聲，除瞭解員工在職場所遇到的困難，亦關心其缺勤狀況。2025 年整體缺勤率為 1.5 %。

註1：員工缺勤率 = (實際缺勤天數 / 同一期間預定工作總天數) X 100%。

註2：缺勤天數包含因傷害或疾病（不論是否與工作有關）而損失的工作日數，以及未請假而造成的曠職日數以及事假，不含已核准的各種休假，例如特休假、婚假、喪假及生產假等。

員工性別及職務類別統計

	年齡	主管			本地員工			移工			總計
		女	男	合計	女	男	合計	女	男	合計	
2024年	21-30歲	0	0	<u>0</u>	4	3	<u>7</u>	0	1	<u>1</u>	75
	31-44歲	3	3	<u>6</u>	15	13	<u>28</u>	1	4	<u>5</u>	
	45-60歲	2	1	<u>3</u>	8	14	<u>22</u>	0	0	<u>0</u>	
	61歲以上	0	1	<u>1</u>	1	1	<u>2</u>	0	0	<u>0</u>	
	小計	5	5	<u>10</u>	28	31	<u>59</u>	1	5	<u>6</u>	
2025年	21-30歲	0	0	<u>0</u>	1	1	<u>2</u>	0	0	<u>0</u>	83
	31-44歲	2	3	<u>5</u>	19	15	<u>34</u>	1	6	<u>7</u>	
	45-60歲	3	2	<u>5</u>	9	17	<u>26</u>	0	0	<u>0</u>	
	61歲以上	0	1	<u>1</u>	1	2	<u>3</u>	0	0	<u>0</u>	
	小計	5	6	<u>11</u>	30	35	<u>65</u>	1	6	<u>7</u>	

2025員工性別及職務類別比例

職務別		性別		年齡			
		女性	男性	21-30歲	31-44歲	45-60歲	61歲以上
主管	人數	5	6	0	5	5	1
	比例	45.5%	54.5%	0%	45.5%	45.5%	9%
非主管	人數	31	41	2	41	26	3
	比例	43%	57%	3%	57%	36%	4%

註1：新進離職人員統計不含工讀生

註2：資料統計排除入職三個月即離職之人員之正職員工人數

註3：員工新進率 = (新進員工總數 ÷ 當年度12/31在職人數) × 100% 計

註4：員工離職率 = (離職員工總數 ÷ 當年度12/31在職人數) × 100% 計

新進員工狀況

年度	2025年		2024年	
性別	女性	男性	女性	男性
員工新進率	11.1%	23.4%	20.6%	26.8%
新進員工總數	<u>4</u>	<u>11</u>	<u>7</u>	<u>11</u>
21-30歲	0	1	5	1
31-44歲	3	6	2	6
45-60歲	1	4	0	4
61歲以上	0	0	0	0

離職員工狀況

年度	2025年		2024年	
性別	女性	男性	女性	男性
員工離職率	5.6%	12.8%	23.5%	19.5%
離職員工總數	<u>2</u>	<u>6</u>	<u>8</u>	<u>8</u>
21-30歲	0	0	3	2
31-44歲	1	4	5	6
45-60歲	1	1	0	0
61歲以上	0	1	0	0

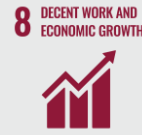
4.2 勞雇關係

君宇重視與員工之間的勞雇關係，秉持「尊重、溝通、共好」的核心價值，營造公平、穩定且具有向心力的職場文化。我們依據勞動基準法及相關勞動法規，制定完善的聘僱制度與人力資源政策，保障每一位員工的工作權益。

重大主題

勞雇關係

連結之SDGs



對應GRI指標

GRI 401：勞雇關係 2016

政策與承諾

- 公司設有暢通之溝通管道，包括定期員工座談、部門會議、匿名建議信箱等機制，聆聽員工意見並即時回應問題，促進雙向溝通。此外，君宇亦重視工作保障與職涯發展，推動彈性工作制度與職能培訓，協助員工平衡工作與生活，提升整體留任率與職場滿意度。

指標及目標

短期 (3-5 年) 目標：

- 透過明確的職涯路徑、定期績效回饋、內部晉升制度及培訓資源，提升員工職涯黏著度與發展動能。
- 提供優於法令的團保制度，支持員工在職場與生活間取得平衡。
- 響應性別平等與家庭友善職場倡議，提供完善的育嬰假與彈性復職支持。

有效性追蹤機制

- 離職原因訪談與分析，掌握潛在風險，提出留任建議與部門對策。
- 性別與多元指標監控，檢視性別比例、育嬰假申請等指標。

年度行動及措施

- 2025年符合申請育嬰假員工為1人，申請人數1人，申請率100%。
- 2025年預計復職員工1人，實際復職員工0人，復職率0%。
- 2025年無前年度復職滿一年人員。

育嬰假後復職率與留任率

	男						女					
	可休假人數	實際休假人數	應復職人數	實際復職人數	前一年度復職人數	前年度復職滿一年人數	可休假人數	實際休假人數	應復職人數	實際復職人數	前一年度復職人數	前年度復職滿一年人數
2024年	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2
											100%	
2025年	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	100%		0%									

全職員工團保

君宇提供所有在職之正式同仁優於勞基法的團體保險，項目如下。

保障項目	保險金
傷害保險—失能~身故	5~100萬
空中傷害—失能~身故	5~100萬
特定傷害—失能~身故	5~100萬
傷害醫療限額	2萬
傷害住院日額(含骨折未住院)	1000元
傷害加護病房日額	1000元
住院醫療(擇優)醫療費(實支實付)	1萬
住院醫療(擇優)病房費日額	1000元
定期壽險	10萬
重大燒燙傷	25萬
重大疾病、特定疾病	10萬



2025.12.30 陳宗喜資深研發工程師榮退

退休制度

- 員工有下列情形之一者，得自請退休：
 - 一、工作十五年以上年滿五十五歲者。
 - 二、工作二十五年以上者。
 - 三、工作十年以上年滿六十歲者。
- 員工非有下列情形之一者，本公司不得強制其退休：
 - 一、年滿六十五歲者。
 - 二、心神喪失或身體殘廢不堪勝任工作者。

前項第一款所規定之年齡，對於擔任具有危險、堅強體力等特殊性質之工作者，本公司得報請中央主管機關核准調整，但不得少於五十五歲。
- 員工退休金給與標準如下：
 - 一、適用勞動基準法前後之工作年資，其退休金給與標準依勞動基準法第八十四條之二及第五十五條計給。
 - 二、適用勞動基準法前之工作年資，其退休金給與標準如下：
 - 三、依勞工退休金條例選擇繼續適用「勞動基準法」退休金規定或保留適用勞工退休金條例前之工作年資，其退休金依前二款規定發給。
 - 四、適用勞動基準法退休金規定且依第三十七條第一項第二款規定強制退休之員工，其心神喪失或身體殘廢係因執行職務所致者，依前款規定加給百分之二十。
 - 五、適用勞工退休金條例退休金規定之員工，本公司按月提繳其工資6%之金額至勞工個人之退休金專戶。

育嬰假

- 受僱者任職滿六個月後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿三歲止，但不得逾二年。
- 同時撫育子女二人以上者，其育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育二年為限。

育兒補助/子女獎助學金

君宇提供任職滿一年之正職同仁育兒補助以及助學金。

- 0~6歲育嬰補助：每人(員工子女人數為計算基準)，每月補助1000元，每年補助上限12,000元。
- 7~18歲助學金：在學子女每人(以國高中、職學籍為計算基準)，每學期(一年最多二學期)補助2,000元。
- 19~23歲助學金：在學子女每人(以大學、專科學籍為計算基準)，每學期(一年最多二學期)補助4,000元。



2025年度子女獎學金發放

員工子女獎學金

君宇提供任職滿一年之正職同仁員工子女獎學金。

- 子女現就學國中以上公、私立學校者，(不含各級學校夜間部、補校、進修部、進修學院、在職專班、空中學校、研究所以上者) 成績優異且品行良好，可申請獎學金。(限當年度學習成績不溯及既往)
 - 一、操行成績，該學期不得有小過、大過以上之處分。
 - 二、學業成績與申請年限：
 1. 國中學業平均成績八十五分以上。
 2. 高中(職)及五專一、二、三年級八十分以上。
 3. 大專院校(含大學、四技、二技、二專及五專四、五年級)八十分以上。
- 獎學金之名額，分為公立及私立，再以各等級申請人數30~50%為錄取名額，至少錄取符合資格者各三人。
- 專科以上院校每名每學期給予獎學金新台幣3,000元。
- 高中及高職每名每學期給予獎學金新台幣2,000元。
- 國中每名每學期給予獎學金新台幣1,000元。
- 獲取獎學金者由子女本人至公司領取。(可視情況安排於下班時間)

4.3 職業安全衛生

君宇秉持「零職災、全員健康」的職安理念，視職業安全與員工健康為企業營運的根本責任。我們致力於提供安全、無虞的工作環境，並全面落實職安衛管理制度，以預防事故、保護員工福祉，實現安全與效率兼具的工作文化。

重大主題

職業健康與安全

連結之SDGs

3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING



8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH



對應GRI指標

GRI 403：職業安全衛生 2018

政策與承諾

- 遵循職業安全衛生法、相關子法及 ISO 45001 職安管理系統之精神。
- 透過持續改善、教育訓練與風險評估，預防工安意外與職業病發生。
- 建立員工身心健康照護機制，提升工作與生活平衡品質。

指標及目標

短期 (3-5 年) 目標：

- 工傷件數 0 件
- 員工職安訓練完成率 $\geq 100\%$ (含新進與高風險作業)
- 員工健檢異常回診率 $\geq 90\%$ (對高風險異常者提供追蹤輔導)
- 每年職場安全自主巡檢次數每月 1 次 (全年 ≥ 12 次)

有效性追蹤機制

- 建立作業風險評估與回報流程，定期進行職場危害辨識與改善。
- 建置化學品管理、機械設備檢查、應變演練等標準作業程序 (SOP)。
- 全體員工每年至少接受一次職安衛相關訓練，針對高風險作業另安排專業課程。
- 新進員工於報到日即完成初階職安教育與健康講習。
- 定期辦理員工健康檢查，並依職類安排特殊健康監測。
- 全廠區定期進行職場巡查，並導入即時通報平台提升反應速度。

年度行動及措施

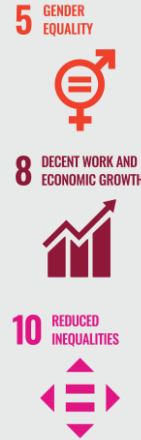
- 2025年工傷事故件數 0 件 (無重大工安事件)。
- 職業病發生件數 0 件。
- 員工特殊作業健康檢查參與率 100% (全員皆依規定完成年度健檢)。
- 年度職安訓練完成率 100% (在職全員及新進人員皆依規定完成訓練)。

4.4 友善工作環境

重大主題

不歧視
童工
強迫或強制勞動

連結之SDGs



對應GRI指標

GRI 406：不歧視 2016
GRI 408：童工 2016
GRI 409：強迫或強制勞動 2016

政策與承諾

- 君宇致力於營造公平、安全、尊重人權的工作環境，嚴格遵守國際人權準則（如《聯合國世界人權宣言》、ILO 國際勞工公約）及勞基法，全面杜絕任何形式的歧視、童工與強迫勞動行為。
- 我們承諾打造一個具包容性與尊重的職場文化，確保所有員工在聘用、晉升、教育訓練、薪酬與福利上皆享有平等機會，並實施有效的預防與申訴機制。

指標及目標

短期 (3-5 年) 目標：

- 君宇將持續深化員工人權意識，並擴大相關教育範疇，如性別平權、多元包容等議題，強化管理階層敏感度訓練。同時，透過與產業協會、第三方機構合作，強化對供應鏈的人權監督與協同改善機制，確保我們的企業行為不僅合規，更具備正面社會影響力。

有效性追蹤機制

- 明確訂立《行為準則》與《性騷擾防治辦法》，禁止基於種族、性別、年齡、宗教、性傾向、婚姻或身心障礙等理由之任何形式歧視。
- 採行公平聘用制度，所有招募均依據能力與專業條件進行。
- 員工可透過匿名管道提出歧視相關申訴，並由人資部門妥善處理與回覆，保障員工免受報復。
- 員工入職時須提供合法年齡證明，嚴格執行不得聘用未滿16歲童工之規範。
- 與供應商簽署《供應商行為準則》，明列禁止使用童工或強迫勞動條款。

年度行動及措施

- 童工與強迫勞動案件 0 件 (無違規紀錄)
- 員工匿名申訴件數 0 件 與歧視或人權議題相關
- 性別與年齡多元化聘僱比例 男性：57%，女性：43%；含身心障礙員工 1 人。
- 員工反歧視訓練完成率：100%
- 新進員工年齡審查執行率：100%
- 員工強迫勞動宣導完成率：100%

4.5 公益參與

君宇秉持「取之於社會、用之於社會」的精神，積極參與社區公益與社會關懷行動，將企業經營成果反饋社會，強化與在地社群的良性互動。我們認為，企業的成長應與社會福祉並行，透過實際行動創造共好價值，促進地方繁榮、環境永續與社會公平。

連結之SDGs



政策與承諾

- 我們承諾持續投入時間、資源與人力參與下列面向之公益行動：教育資源扶助、弱勢族群關懷、環境保護行動、在地社區合作與志工服務。
- 君宇發起「安全駕駛推廣計畫」，以提升社會大眾對交通安全的重視，降低事故風險，並強化在地居民與即將取得駕照之學子的正確騎乘觀念。本計畫結合企業專業資源與社會力量，攜手社群KOL (Key Opinion Leader)、在地學校、社會福利單位及公部門，推動機車度路安全教育訓練與宣導講座，共同建構更安全的交通環境。

年度行動及措施

- 君宇攜手台中市警政單位共同啟動公益計畫，持續捐贈手機架設備予轄區內各分局、派出所及分駐所，2025年度共計捐贈超過140組手機支架。協助提升基層員警巡邏與執勤效率，強化地方治安維護能量，落實企業善盡社會責任的承諾。



2025年度捐贈手機架設備

GRI 準則對照表

使用聲明: 君宇已參考 GRI 準則，報告期間為民國 114 年 1 月 1 日至民國 114 年 12 月 31 日。

使用的GRI 1：基礎2021

適用之 GRI 行業標準：不適用

編號	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 2：一般揭露 2021			
2-1	組織詳細資訊	1.1 公司簡介	09
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於報告書	02
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於報告書	02
2-4	資訊重編	關於報告書	02
2-5	外部保證/確信	關於報告書	02
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.1 公司簡介 2.4 供應商管理	09 19
2-7	員工	4.1 員工概況	28
2-8	非員工的工作者	4.1 員工概況	28
2-9	治理結構及組成	2.1 公司治理與治理團隊	16

編號	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 2：一般揭露 2021			
2-10	最高治理單位的提名與遴選	(獨資企業，故不作此揭露)	-
2-11	最高治理單位的主席	(獨資企業，故不作此揭露)	-
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	(獨資企業，故不作此揭露)	-
2-13	衝擊管理的負責人	(獨資企業，故不作此揭露)	-
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	(獨資企業，故不作此揭露)	-
2-15	利益衝突	(獨資企業，故不作此揭露)	-
2-16	溝通關鍵重大事件	(獨資企業，故不作此揭露)	-
2-17	最高治理單位的群體智識	(獨資企業，故不作此揭露)	-
2-18	最高治理單位的績效評估	(獨資企業，故不作此揭露)	-
2-19	薪酬政策	(獨資企業，故不作此揭露)	-
2-20	薪酬決定流程	(獨資企業，故不作此揭露)	-

編號	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 2：一般揭露 2021			
2-21	年度總薪酬比率	(薪資保密原則，故不作此揭露)	-
2-22	永續發展策略的聲明	總經理的話 1.2 永續承諾及政策	01 11
2-23	政策承諾	各重大主題	-
2-24	納入政策承諾	重大主題與利害關係人溝通	03
2-25	補救負面衝擊的程序	重大主題與利害關係人溝通	03
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.2 誠信經營	17
2-27	法規遵循	2.3 法規遵循	18
2-28	公協會的會員資格	1.1 公司簡介	09
2-29	利害關係人議合方針	重大主題與利害關係人溝通	03
2-30	團體協約	君宇無組織工會，無簽定團體協約。	-

重大主題鑑別

編號	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 3：重大主題 2021			
3-1	決定重大主題的流程	重大主題與利害關係人溝通	03
3-2	重大主題列表	重大主題與利害關係人溝通	03

重大主題1：童工

編號	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 3：重大主題 2021			
3-3	重大主題管理	4.4 友善工作環境	34
GRI 408：童工 2016			
408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	4.4 友善工作環境 2.4 供應商管理	34 19

重大主題2：產品品質

編號	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 3：重大主題 2021			
3-3	重大主題管理	1.3 產品品質及技術	13

重大主題3：職業安全衛生

編號	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 3：重大主題 2021			
3-3	重大主題管理	4.3 職業安全衛生	33
GRI 403：職業安全衛生 2018			
403-1	職業安全衛生管理系統	4.3 職業安全衛生	33
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	4.3 職業安全衛生	33
403-6	工作者健康促進	4.3 職業安全衛生	33

重大主題4：勞雇關係

編號	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 3：重大主題 2021			
3-3	重大主題管理	4.2 勞雇關係	30
GRI 401：勞雇關係 2016			
401-1	新進員工和離職員工	4.1 員工概況	28
401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	4.2 勞雇關係	30
401-2	vi 員工持股	君宇為獨資公司，未提供員工持股。	-

重大主題5：強迫或強制勞動

編號	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 3：重大主題 2021			
3-3	重大主題管理	4.4 友善工作環境	34
GRI 409：強迫或強制勞動 2016			
409-1	具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	4.4 友善工作環境 2.4 供應商管理	34 19

重大主題6：客戶服務

編號	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 3：重大主題 2021			
3-3	重大主題管理	2.5 客戶服務	21
GRI 418：客戶隱私 2016			
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	2.5 客戶服務	21

其他主題

編號	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 205：反貪腐 2016			
205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	2.2 誠信經營	17
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.2 誠信經營	17
GRI 204：採購實務 2016			
204-1	來自當地供應商的採購支出比例	2.4 供應商管理	19
GRI 417：行銷與標示 2016			
417-1	產品和服務資訊與標示的要求	2.6 行銷與標示	22
417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	2.6 行銷與標示	22
417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	2.6 行銷與標示	22

編號	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 306：廢棄物 2020			
306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	3.1 廢棄物管理	23
306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	3.1 廢棄物管理	23
306-3	廢棄物的產生	3.1 廢棄物管理	23
306-4	廢棄物的處置移轉	3.1 廢棄物管理	23
306-5	廢棄物的直接處置	3.1 廢棄物管理	23
GRI 305：排放 2016			
305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	3.2 溫室氣體排放	25
305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	3.2 溫室氣體排放	25
GRI 301：物料 2016			
301-1	所用物料的重量或體積	3.3 原物料	27
301-2	使用回收再利用的物料	3.3 原物料	27



君宇企業股份有限公司

網址：www.takeway.tw

地址：台中市大里區國中二路17號

電話：04-24065031 傳真：04-24060584

